Emploi Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2010-2011

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC

NORD-DU-QUÉBEC

Direction

Ghislain Desjardins
Directeur régional

Coordination, recherche et rédaction, révision et mise en page
Équipe de la planification et du partenariat, Direction régionale du Nord-du-Québec

Renée Claude Baillargeon
Directrice du soutien aux opérations,
de la planification et du partenariat

Serge Boulanger
Conseiller aux opérations régionales – Analyste du marché du travail

Cyrille Djoman
Économiste – Analyste du marché du travail

Alain Poirier
Conseiller aux opérations régionales

Marjolaine Daigle
Responsable des communications

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Numéro ISBN : 978-2-550-58335-6 (version imprimée)
Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)
1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous vous présentons le Plan d'action régional 2010-2011 d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec. Ce plan d'action se situe à la dernière année de réalisation d'un cycle de planification triennal qui intègre la gestion des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale.

Ce plan tient également compte des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec qui touchent notamment l'intégration au marché du travail des personnes qui y sont sous-représentées ; le renforcement de l'incitation au travail ; l'instauration d'un continuum de services aux individus axés vers l'emploi ; la consolidation des services aux entreprises ; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne, lorsque cela est approprié, dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue. De plus, en vue de stimuler la relance économique, les stratégies gouvernementales, comme le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi *Plus*, viennent accroître et poursuivre la concertation avec l'ensemble des partenaires du marché du travail afin d'adapter les interventions et les services, tant aux individus qu'aux entreprises, dans le but de préserver et de créer les emplois.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT) et Emploi-Québec demeureront à l'affût des variations du marché du travail qui est en constante évolution et devront s'assurer que les actions et les stratégies mises de l'avant répondent aux besoins sans cesse croissants du marché du travail. La réussite du présent Plan d'action repose sur le fruit d'une concertation régionale et de l'effort remarquable du personnel d'Emploi-Québec de la région.

Michèle Perron
Présidente du CRPMT de la Jamésie

Ghislain Desjardins
Directeur régional d'Emploi-Québec

TABLE DES MATIÈRES

Présentation, mot de la présidente et du directeur régional i

La mission, les clientèles et les services 1

Les assises du Plan d'action régional 2010-2011 3

Le portrait du marché du travail 4

Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies régionales 13

Orientation 1 Atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et sur les entreprises ainsi que soutenir la relance de l'emploi 15

Orientation 2 Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de personnes, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique 15

Orientation 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation 17

Orientation 4 Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi 18

Orientation 5 Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens 19

Les enjeux régionaux 22

Les cibles de résultats 2010-2011 24

Le budget régional 25

Annexe A Structure organisationnelle d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec 26

Annexe B Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie 27

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

La mission

La mission d'Emploi-Québec est **de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social**.

L'évolution rapide du marché du travail et les nouveaux besoins exprimés, tant par les individus que les entreprises, sont au cœur de notre réalité. Emploi-Québec doit être en mesure de faire face aux différents changements découlant de la conjoncture économique et aux conséquences que cela pourrait avoir sur l'achalandage des utilisateurs de nos services. Pour ce faire, le personnel des centres locaux d'emploi (CLE) assurera un continuum de services aux individus axé vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité ainsi qu'une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec contribue à améliorer le fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. **Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail.**

Les clientèles

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre ainsi qu'aux entreprises, notamment aux :

- personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles à risque de chômage prolongé ;
- personnes en emploi dont le travail est menacé ;
- entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir des postes vacants ;
- entreprises désireuses d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou de développer les compétences de leur personnel.

De plus, Emploi-Québec intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Les services publics d'emploi

Services universels

Emploi-Québec offre des services universels de base à l'ensemble de la clientèle, en partenariat avec des intervenants du marché du travail, afin de favoriser un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ces services comprennent :

- l'accueil (détermination des besoins de la clientèle au regard du marché du travail) ;
- l'information sur le marché du travail (dont des outils de recherche en ligne sur les professions et la formation) ;
- le placement (banques d'emplois et outils de préparation à la recherche d'emploi).

Services spécialisés offerts aux personnes

Emploi-Québec fournit des services spécialisés (ou mesures actives d'emploi) aux personnes faisant face à des difficultés particulières d'intégration en emploi :

- analyse des besoins et plan d'action
- qualification professionnelle réglementée
- expériences en milieu de travail
- orientation professionnelle
- soutien aux jeunes
- subventions salariales
- aide active à la recherche d'emploi
- supplément de retour au travail
- soutien au travail autonome
- programme d'apprentissage en milieu de travail
- complément d'aide pour les personnes handicapées
- aide et accompagnement social

Services spécialisés offerts aux entreprises

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les mesures, les programmes et les services d'Emploi-Québec portent notamment sur :

- le soutien à des projets visant le maintien ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi ;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- la mise en place de comités de concertation ;
- l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation ;
- la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (aussi appelée la loi sur les compétences), la gestion du Fonds de développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le soutien aux comités sectoriels qui cernent les besoins de leur secteur.

Les services de solidarité sociale

Programmes d'aide financière

- Programme d'aide sociale visant à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi ;
- Programme de solidarité sociale qui vise à offrir un soutien financier aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ;
- Programme Alternative jeunesse qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la mise en place d'actions concrètes ;
- Programmes spécifiques (travailleurs âgés licenciés, travailleurs licenciés collectivement, mineures enceintes, etc.)

Les services de solidarité sociale tendent également à contrer la pauvreté et l'exclusion sociale en coordonnant l'approche territoriale intégrée (ATI).

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2010-2011

Le Plan d'action régional 2010-2011 vient compléter le cycle de la Planification stratégique 2008-2011 et consolider les actions mises en place lors des exercices précédents. Dans cette optique, il poursuit les grandes orientations et interventions ministérielles, tout en actualisant l'analyse du marché du travail en vue d'une planification qui tienne compte de la relance de l'emploi et en élaborant des stratégies adaptées à la réalité régionale. De plus, des consultations ont été menées auprès de groupes cibles à l'interne afin d'établir les paramètres d'actualisation et les secteurs d'intervention à privilégier.

Les analyses :

- Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec 2007-2014, produite en collaboration avec Emploi-Québec et Service Canada en 2007
- Besoins de main-d'œuvre dans les mines actuelles et futures du Québec, produit par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM)
- Recensement 2006, Statistique Canada
- Perspectives professionnelles 2009-2013 et professions en demande en 2009
- Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique du Nord-du-Québec, La Grande Table, Table interordres de l'éducation du Nord-du-Québec (juin 2008)
- Stratégie minérale du Québec, du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009
- Plan Nord, Gouvernement du Québec, 2009
- Étude sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises du Nord-du-Québec (Jamésie), Direction régionale du Nord-du-Québec, 2009

Les consultations :

- Le comité restreint du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (membres de l'exécutif)
- L'équipe du Centre local d'emploi de la Baie-James
- L'équipe des opérations, de la planification et du partenariat de la Direction régionale d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec
- Le Comité de gestion

LE PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET ANALYSES SECTORIELLES

Après 15 ans de croissance économique sans connaître de récession, l'économie du Québec a montré des signes de ralentissements majeurs, dès le quatrième trimestre 2008. Au Nord-du-Québec, à l'exception du secteur de l'hydroélectricité[1], les autres principaux secteurs d'activité déjà en baisse au second semestre de 2008 ont été durement éprouvés. Cependant, le rebond de l'économie au dernier quart de l'année 2009 prouve que l'économie se redresse graduellement. De manière générale, l'économie de la région présente des investissements majeurs et de nombreux projets en cours continuent d'alimenter la reprise. Dans ce qui suit, nous dressons de brèves analyses sectorielles sur l'industrie minière et forestière.

L'industrie minière a subi les contrecoups de la chute du prix des métaux à la fin de 2008, ce qui s'est traduit par la fermeture de certaines mines et par un ralentissement généralisé des efforts d'exploration ou de mise en valeur des gisements, malgré un rehaussement du prix des métaux durant l'année 2009. Le fonctionnement de l'industrie minière du Nord-du-Québec met à contribution un bassin de main-d'œuvre issu des diverses professions et a toujours été une manne pour les régions limitrophes. Les perspectives professionnelles 2009 en baisse de cette industrie reposaient sur la contraction des activités minières et le report de nombreux projets miniers. Comme l'importance de l'activité minière dans la région est indéniable, Emploi-Québec et le Comité Action-Mines, dans un désir de contrer la pénurie de main-d'œuvre, ont procédé au lancement de la campagne de recrutement intitulée *La Ruée vers le Nord*, en septembre 2009. Au Nord-du-Québec, six mines étaient en exploitation en 2009 et une dizaine de mines pourraient voir le jour au cours des prochaines années. D'ailleurs, les projets d'investissement, à partir de novembre 2009 dans le secteur minier, laissent entrevoir un meilleur horizon.

Le secteur forestier a connu également un repli significatif au cours de l'année 2009. Compte tenu de la perspective globale plus faible au niveau de la demande mondiale des produits forestiers (faiblesse des exportations) et d'un dollar canadien en hausse ; les entreprises forestières ont dû faire appel à des mesures comme le programme *Travail partagé* ou le programme de *Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique* (SERRÉ) afin de maintenir leur personnel en emploi et d'améliorer leur productivité. Même si les possibilités demeurent limitées en ce qui a trait aux activités reliées aux pâtes et papier et aux droits de coupe, celles de la seconde et de troisième transformation du bois semblent connaître une légère reprise économique amorcée au dernier trimestre de 2009, ce qui est de bon augure pour cette industrie en crise.

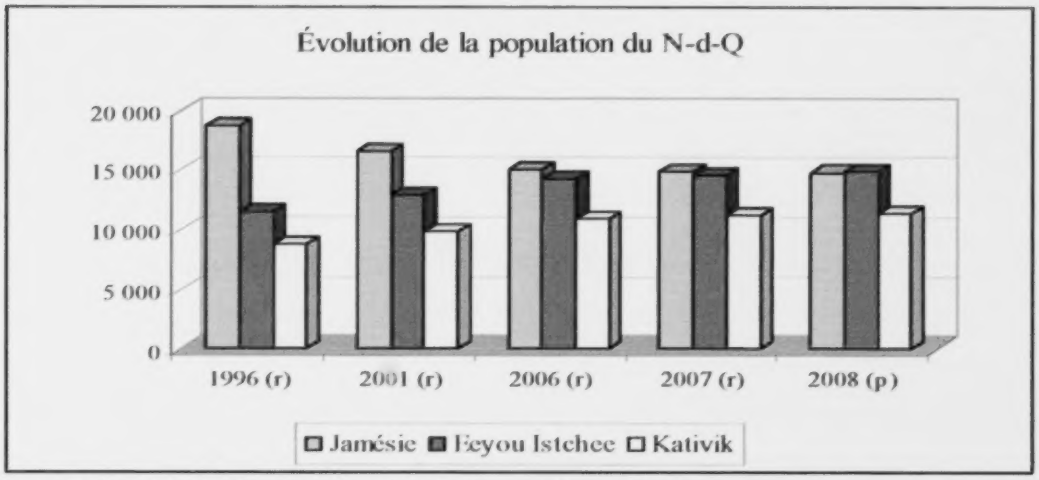
PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE

En 2006, les données du recensement présentaient le portrait de la population du Nord-du-Québec. À la suite de chaque recensement, l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) produit de nouvelles perspectives démographiques afin de mieux

[1] En dépit de la récession, le dynamisme des chantiers Eastmain-1-A, de la Sarcelle et la poursuite du chantier de la dérivation de la rivière Rupert ont contribué à soutenir l'emploi dans le domaine de la construction.

suivre la tendance démographique. Dans ce qui suit, nous faisons donc référence au plus récent scénario de référence de l'ISQ de 2008[2].

De manière générale, les données de l'ISQ montrent que la région du Nord-du-Québec est la moins peuplée du Québec, soit 0,5 % de la population québécoise (41 149 habitants). En prenant en compte les données révisées et estimées de 1996 à 2008, nous mettons en exergue la tendance démographique des différents groupes de citoyens comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Source : Institut de la Statistique du Québec, Données démographiques régionales.
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.
r : Donnée révisée p : Donnée estimée

Selon les données du recensement de 2006, les Jamésiens représentaient 37,3 % (14 870) de la population régionale. Les Cris et les Inuits représentaient respectivement 35,5 % (14 130) et 27,2 % (10 815) avec des tendances observées à la hausse. En 2008, le portrait démographique confirme la tendance à la baisse des Jamésiens et positionne les Cris au premier rang sur l'échiquier démographique régional. La nouvelle configuration démographique se répartit ainsi parmi les trois groupes de citoyens : les Cris 36,4 % (14 955), les Jamésiens 36 % (14 817) et les Inuits 27,6 % (11 357).

Il appert que la main-d'œuvre crie, en plus d'être jeune, est en pleine expansion selon les données démographiques. Par contre, le niveau d'éducation chez les Cris demeure relativement bas. Les analyses ci-dessus montrent clairement la nécessité de travailler plus activement à intégrer les populations autochtones au marché de l'emploi. Consciente de la réalité démographique régionale, Emploi-Québec s'associe au projet économique d'envergure – Partenariat pour l'emploi des Cris. Les opportunités d'emplois de ce projet seront essentiellement orientées dans des secteurs clés comme la construction (résidentielle et commerciale) et le transport aérien. Le projet vise à promouvoir le développement de la main-d'œuvre crie et de permettre un meilleur arrimage entre l'offre et la demande sur le territoire cri.

[2] Les données proviennent du découpage géographique au 1er juillet 2009 de l'Institut de la Statistique du Québec.

EMPLOI

L'ampleur planétaire de la récession appréhendée a fortement affecté le marché de l'emploi durant les premiers mois de l'année 2009. Les données de l'Enquête sur la population active (EPA) ci-dessous, regroupent les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. En combinant l'EPA avec les données administratives (les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'aide financière de dernier recours), nous sommes en mesure de suivre l'évolution du marché du travail dans la région du Nord-du-Québec.

Côte-Nord et Nord-du-Québec (Données désaisonnalisées de l'EPA)			
Année 2009	**Taux de chômage**	**Taux d'activité**	**Taux d'emploi**
Janvier	11,50	57,40	50,70
Février	12,70	57,80	50,50
Mars	12,40	58,30	51,10
Avril	12,10	59,30	52,30
Mai	10,20	58,90	52,90
Juin	8,60	57,00	52,20
Juillet	7,40	56,70	52,50
Août	8,40	56,60	51,90
Septembre	9,00	56,50	51,30
Octobre	9,50	58,20	52,60
Novembre	8,30	60,50	55,50
Décembre	8,30	63,70	58,40

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

D'une façon générale, les plus fortes contractions sur le marché du travail ont été recensées durant les deux premiers trimestres de l'année 2009. Durant cette période, les contractions des secteurs minier et forestier dans le Nord-du-Québec ont alimenté à la hausse le taux de chômage. Cette réalité explique la tendance croissante du bassin des prestataires de l'assurance-emploi de sorte qu'ils ont atteint un sommet de 2 130 prestataires en juin 2009. Cette augmentation de 31,2 %, par rapport au mois de juin 2008, indique que la récession a beaucoup grugé les emplois au cours du premier semestre. Mais, depuis le second semestre 2009, différents indices laissaient entrevoir que la récession subie s'atténuait graduellement. Ainsi, le dernier quart de l'année a été marqué par de nombreux projets d'investissement dans les principaux secteurs d'activité et corrobore que l'économie est en mode reprise. Dans ces conditions, on observe généralement des décalages entre la relance de l'emploi et la réduction du taux de chômage. L'année 2010 s'ouvre donc sur une meilleure perspective. Dès lors, la reprise des activités minières dans le Nord-du-Québec devrait soutenir la création d'emplois.

Les prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi, selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi

Date	Nord-du-Québec	CLE de la Baie-James	CLE de Kuujjuaq	CLE d'Inukjuak	CLE de Chisasibi
Déc. 2006	1 905	1 360	118	101	326
Déc. 2007	1 385	1 002	62	64	257
Déc. 2008	1 525	1 077	65	62	321
Déc. 2009	1 860	1 418	80	71	291
Variation entre décembre 2008 et décembre 2009					
Nombre	335	341	15	9	-30
%	21,9	31,7	23	14,5	-9,3

Source : Statistique Canada
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.

L'une des conséquences de la récession 2009 a été l'augmentation du bassin des prestataires de l'assurance-emploi. Autrement dit, la région du Nord-du-Québec a fait face à une hausse significative de près de 22 % des prestataires de l'assurance-emploi. Entre décembre 2008 et 2009, les Jamésiens (Baie-James) ont connu la plus forte hausse du bassin des prestataires, passant de 1 077 à 1 418 prestataires. Cette augmentation découle principalement des contractions des secteurs forestier et minier en Jamésie. Au cours de cette même période chez les Cris, la baisse de 9,3 % des prestataires de l'assurance-emploi semblait soutenir les récentes embellies de l'économie lors du dernier trimestre de 2009. Même si l'année 2009 a été marquée par une moyenne mensuelle de 1 930 prestataires, la tendance à la baisse a été amorcée depuis le second trimestre et elle devrait se maintenir au cours de l'année 2010.

Dans la région, nous notons que le nombre d'emplois est plus élevé que le nombre de personnes en emploi. Ainsi, plusieurs personnes occupent un emploi au Nord-du-Québec mais ne résident pas dans la région. En fait, les emplois offerts, soit dans les mines ou dans les projets hydroélectriques, dispensent des indemnités aux travailleurs pour le déplacement entre leur lieu de travail et leur résidence. Cette situation place les instances régionales face à de nouveaux défis dont, entre autres, développer les compétences de notre main-d'œuvre afin de profiter de l'expansion de l'industrie régionale et développer le milieu pour attirer les personnes qui occupent ou occuperont un emploi dans les industries locales. D'une manière générale, la mise en place d'Attraction Nord, en juin 2009, souligne l'engagement d'Emploi-Québec à soutenir et à diversifier la main-d'œuvre régionale.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours selon les adultes prestataires aptes à l'emploi, Nord-du-Québec

	Nov. 2006	Nov. 2007	Nov. 2008	Nov. 2009	Variation 2008-2009
Prestataires de l'aide financière de dernier recours	1 195	1 121	985	1 018	3,3 %
Sans contraintes	583	559	472	472	0 %
Contraintes temporaires à l'emploi	364	312	273	284	4 %
Contraintes sévères à l'emploi	248	250	240	262	9,2 %

Note : Les données exclues les adultes prestataires hébergés.
Source : Sécurité du revenu
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec

Entre novembre 2006 et 2008, le bassin des prestataires de l'aide financière de dernier recours était à la baisse dans la région du Nord-du-Québec. En effet, la diminution du bassin était générée en grande partie par les adultes prestataires aptes à l'emploi (les prestataires sans contraintes et les contraintes temporaires). Contrairement au bassin des prestataires de l'assurance-emploi, les prestataires de l'aide financière de derniers recours connaîtront une légère augmentation dans le courant de l'année 2010. En effet, la variation de 3,3 % entre novembre 2008 et novembre 2009 corrobore le début de la hausse graduelle du bassin des prestataires. Toutefois, de très bonnes perspectives d'intégration au marché de l'emploi combinées aux différentes mesures déployées par Emploi-Québec dans le Nord-du-Québec pourraient amoindrir les hausses anticipées.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi de la région

	Nov. 2006	Nov. 2007	Nov. 2008	Nov. 2009	Variation 2008-2009
Prestataires de l'aide financière de dernier recours	1 195	1 121	985	1 018	3,4 %
CLE de la Baie-James (067)	382	363	343	361	5,2 %
CLE de Kuujjuaq (100)	230	186	120	152	26,7 %
CLE d'Inukjuak (101)	334	336	293	289	-1,4 %
CLE de Chisasibi (102)	249	236	229	216	-5,7 %

Les données qui sont illustrées dans le tableau ci-dessus témoignent de la comparaison entre les différents centres locaux d'emploi de la région. De manière générale, nous découvrons que tous les centres locaux d'emploi ont enregistré une baisse de leurs clientèles entre novembre 2006 et novembre 2008. En novembre 2009, à l'exception du CLE de Chisasibi, nous notons une tendance à la hausse du nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours. Les données de l'année 2009 mettent en relief la tendance à la hausse à venir.

SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC 2010-2011

Au cours de la dernière année, nous avons réalisé une étude sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises de cinq employés et plus dans le but d'améliorer les interventions des services publics d'emploi. Plus particulièrement, cette étude visait à accroître nos connaissances du marché du travail local et régional ainsi qu'à favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Elle visait également à identifier les besoins de nouvelle main-d'œuvre, les difficultés de recrutement ainsi que les mises à pied anticipées à court terme.

Le tableau suivant présente la répartition des entreprises visées par l'étude et la répartition du nombre d'employés selon la taille des entreprises (nombre d'employés) et les secteurs industriels.

Répartition des entreprises[3] et du nombre d'employés selon la taille des entreprises et les principaux secteurs économiques

	moins de 50 employés		50 à 99		100 à 199		200 à 499		500 et plus		TOTAL	
	Nbre d'entreprises	Nbre d'employés	Nbre d'entreprises	Nbre d'employés	Nbre d'entreprises	Nbre d'employés	Nbre d'entreprises	Nbre d'employés	Nbre d'entreprises	Nbre d'employés	Nbre d'entreprises	Nbre d'employés
Industries												
Agroalimentaire, Forêt, bois	52	175	1	80	3	434	1	360	1	558	58	1 607
Extraction minière et activités de soutien à l'extraction minière	3	14	1	76	1	125	6	1 758			11	1 973
Services publics, construction, fabrication (autres secteurs)	60	402	6	398	1	149					67	949
Commerce de gros et commerce de détail	162	1 162	2	134							164	1 296
Transport et entreposage	92	437									92	437
Industrie de l'information, industrie culturelle, finances, assurances, services immobiliers et services professionnels	54	258									54	258
Services administratifs, services de soutien, services de gestion et autres services, sauf l'administration publique	215	715									215	715
Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administration publique	148	1 352	4	278	1	133	1	266	1	621	155	2 650
Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration	107	771									107	771
TOTAL	893	5 286	14	966	6	841	8	2 384	2	1 179	923	10 656

Source : Base de données LIC (Liste des industries et commerces) - région du Nord-du-Québec (secteur Jamésie)

À la lecture du tableau ci-dessus, il appert qu'il y a trois principaux secteurs comprenant le plus d'entreprises sur le territoire. Le premier secteur comptant 215 entreprises, soit 23 %, est celui regroupant les services administratifs, de soutien, de gestion autre que publique. Le second secteur d'importance est celui regroupant les commerces de gros et de détails, de transport et d'entreposage, représentant avec 164 entreprises, soit 18 % des entreprises jamésiennes. Viennent en troisième lieu les services d'enseignement, de soins de santé, d'assistance sociale et de l'administration publique, représentant 17 % des entreprises, avec 155 organisations. Néanmoins, il ne faut pas sous-estimer l'importance des entreprises des secteurs primaires, dû au fait qu'elles sont moins nombreuses. En effet, bien que le secteur d'extraction minière et de soutien ne représente que 1 % des entreprises, avec seulement 11 entreprises dans la région, elles comptent pas moins de 1 973 employés représentant 19 % des emplois de la Jamésie. Les entreprises du secteur agroalimentaire et forestier, pour leur part représentent 6 % des entreprises avec 58 organisations totalisant 1 607 emplois, soit 15 % de la main-d'œuvre de la région. Ainsi, les industries des secteurs primaire et secondaire reliés à l'exploitation des ressources naturelles contribuent encore de façon significative au développement des villes du Nord-du-Québec (34 % des emplois).

Force est de constater que le secteur tertiaire[4] domine largement l'économie régionale, représentant l'équivalent de 85 % (soit 787) des entreprises et 57 % des emplois en Jamésie. Le secteur primaire[5] est l'autre secteur dominant pour l'employabilité, représentant 34 % des emplois, bien que cela ne représente que 69 (soit 7 %) des 923 entreprises de la Jamésie qui ont été consultées.

[3] Les données de LIC se retrouvent sous le vocable « établissement ». Toutefois, nous utilisons le mot « entreprises » qui demeure plus compréhensible pour les lecteurs.
[4] Regroupant tous les secteurs à l'exception des secteurs Agroalimentaire, Forêt ; Extraction & soutien minier ; Services publics, Construction, Fabrication et autres secteurs.
[5] Regroupant les secteurs : Agroalimentaire, Forêt ; Extraction et activités de soutien d'extraction minière.

En ce qui a trait au secteur secondaire[6], des données issues de la même source[7] que celles du tableau révèlent que le secteur secondaire représente 20 % du nombre d'emplois total et que la moitié provient de l'industrie de la transformation du bois.

Exploitation forestière et industrie du bois

En 2010-2011, l'industrie du bois continuera à ressentir les effets de la crise économique. La croissance de la demande pour les produits du bois n'est pas encore au rendez-vous et plusieurs entreprises restent encore fragiles. D'ailleurs, l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec[8] révèle que près de 57 % des mises à pied prévues dans la région pour les 12 prochains mois seront imputables à ce secteur. Il faudra donc continuer à porter une attention particulière à l'égard des besoins de formation et de reclassement des travailleurs susceptibles d'être mis à pied, mais également maintenir nos efforts en vue d'accroître les compétences de cette main-d'œuvre afin d'assurer la compétitivité de cette importante industrie de la région.

Emploi-Québec poursuivra également une vigie de ce secteur identifié comme étant le CRÉNEAU D'EXCELLENCE LEADER dans le cadre de la démarche ACCORD. D'ailleurs, les travaux réalisés en 2009 par le Comité ACCORD ont permis d'établir un consensus entre les intervenants de notre région relativement à l'adoption d'une nouvelle définition du créneau bois pour le Nord-du-Québec à savoir : « La fabrication, dans une approche de développement durable, de composants de charpentes en bois d'épinette ». De plus, la Direction régionale d'Emploi-Québec maintiendra sa collaboration pour la mise en œuvre du plan d'action régional du Comité sectoriel d'aménagement forestier dans la promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

L'industrie minière

Pour l'année 2010-2011, outre la consolidation de ses interventions, Emploi-Québec conclura son travail avec le comité d'aide au reclassement pour les travailleurs de la mine Troilus (Corporation minière Inmet). Emploi-Québec s'impliquera aussi dans un projet économique d'envergure pour la formation des travailleurs de la mine Langlois de Ressources Breakwater ltée qui prévoit reprendre ses activités en 2010. Par ailleurs, la Direction régionale d'Emploi-Québec continuera de collaborer avec les compagnies minières en opération sur le territoire et celles qui ont des projets de mise en valeur.

L'industrie minière régionale demeure aux prises avec des problématiques persistantes de recrutement de main-d'œuvre qualifiée. Cette situation est d'autant plus préoccupante, qu'à elle seule, l'industrie minière constitue 33 % des besoins d'embauches prévus au cours des 12 prochains mois[9]. La Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec poursuivra donc la coordination du Comité Action-Mines afin d'exercer une vigie régionale de la main-d'œuvre et de la formation, et ainsi se positionner en collaboration avec ses différents partenaires afin d'être proactive par rapport aux besoins imminents.

---

[6] Regroupant les secteurs de transformation : la 1re et 2e transformation de bois, transformation et fabrication métal et autre matière.
[7] Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009*.
[8] Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009*.
[9] Ibid.

La stratégie minérale du Québec, déposée en juin 2009, vise à consolider les bases du développement minéral afin que cette industrie contribue encore à la prospérité économique. La stratégie gouvernementale prévoit différents moyens afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière, notamment la création d'un Institut national des mines. D'ailleurs, les directions régionales des organismes gouvernementaux des principales régions minières vont travailler avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines afin de collaborer de près avec l'Institut national des mines pour effectuer l'analyse et l'échange d'information quant aux besoins de main-d'œuvre. À cet égard, la Direction régionale du Nord-du-Québec s'est associée avec les directions régionales de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et le Comité sectoriel Mines pour coordonner la réalisation d'une étude prospective sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie.

De plus, le secteur minier est ciblé à titre de CRÉNEAU D'EXCELLENCE ÉMERGENT dans le cadre de la démarche du comité ACCORD. En 2009, les intervenants de notre région se sont entendus sur une nouvelle définition de ce créneau à savoir : « Les techniques d'exploration minière adaptées en milieu nordique et le développement des métaux reliés à l'énergie ». Si la tendance du marché se maintient, les principales activités minières consisteront, outre la reprise de la production des mines en opération, à poursuivre l'exploration ainsi qu'à construire les routes d'accès et à aménager les sites de camps miniers. Par la suite, débuteront les opérations de construction des installations de production et d'extraction. Se faisant, il serait envisageable que certains projets miniers de la région puissent débuter la production d'ici 2012-2013.

Commerce de détail

Les secteurs du commerce de gros et de détail sont constitués majoritairement de petites et moyennes entreprises (PME). De fait, 57 % des entreprises de ces secteurs ont moins de 5 employés. Bien qu'il s'agisse d'un secteur où les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont moins présents, il y persiste de sérieuses difficultés de recrutement[10]. En effet, il appert que les emplois reliés au secteur de la vente et service représentent 24 % des emplois connaissant des difficultés d'embauche et de recrutement[11]. Ainsi, il y aura donc lieu de porter une attention particulière à cette situation et de prévoir des interventions visant à soutenir les entreprises de ce secteur, en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement quant au recrutement et au développement du personnel.

Le tourisme

L'année 2010 s'avère une année charnière pour tout le secteur d'activité tertiaire au Nord-du-Québec étant donné la volonté politique de développer l'ensemble des activités économiques potentielles du territoire et d'établir de solides assises pour la mise en œuvre du Plan Nord. Dans cette optique, une attention particulière sera portée à ce secteur en raison de l'importance qu'il prend dans le Plan Nord. D'ailleurs, dans le cadre du comité ACCORD, l'industrie touristique est identifiée à titre de CRÉNEAU D'EXCELLENCE EN ÉMERGENCE pour la région, tenant compte de la diversité culturelle ainsi que du tourisme nordique et d'aventure. Le tourisme au nord du 49^{e} parallèle requiert une stratégie touristique de développement durable et de commercialisation, de même qu'une initiative qui, en plus de tenir compte du développement du marché, devra miser sur l'accroissement des connaissances et des compétences des ressources humaines du secteur touristique.

[10] Source : Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009.*
[11] Ibid.

L'enseignement, la santé, les services sociaux et l'administration publique

Ces secteurs d'activité sont aux prises avec des difficultés de recrutement persistantes. Or, une table de concertation a été instaurée et a permis la création du projet « Attraction Nord » afin d'établir et mettre en œuvre un plan d'action visant à favoriser l'attraction, le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre dans la région. De plus, l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation révèle que 224 postes associés au personnel professionnel issu de ces secteurs ont des besoins de formation spécialisés[12]. Dans cette optique, Emploi-Québec maintiendra une vigie quant aux besoins de formation liés à ces secteurs et poursuivra, à cet effet, sa collaboration avec les établissements d'enseignement de la région.

Les projets d'hydroélectricité

En ce qui a trait aux activités du secteur hydroélectrique (du secteur des services publics), l'année 2010 constitue la phase de consolidation des travaux de construction des installations. Les travaux qui se poursuivront durant l'année seront orientés vers la mise en opération des activités de production. Les emplois susceptibles d'être créés concerneront surtout les domaines de supervision et de soutien des opérations, de contrôle, des services de sécurité et d'entretien des bâtiments.

[12] Ibid.

LES ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

S'inscrivant dans la finalité du plan triennal 2008-2011, les orientations et les axes d'intervention se poursuivront avec les mêmes visées, mais en misant davantage sur les actions favorisant la reprise économique. Ainsi, le Plan d'action régional 2010-2011 se concentrera particulièrement à soutenir les activités de maintien et de création d'emplois par le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre. Depuis 2008, les interventions et les efforts dirigés par Emploi-Québec au Nord-du-Québec visaient essentiellement à atténuer les effets de la récession sur la main-d'œuvre et les entreprises. Ainsi, les bonifications des diverses mesures d'employabilité de la main-d'œuvre, dans le cadre du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi *Plus*, ont effectivement permis de restreindre les effets de la crise dans la région.

Emploi-Québec structurera donc ses interventions autour des cinq grandes orientations stratégiques suivantes.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
1. Atténuer les effets de la récession sur travailleurs et les entreprises ainsi que soutenir la relance de l'emploi.	1. Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.
2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de personnes, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique	2. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants. 3. Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 4. Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.

3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation	5. Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et des commissions scolaires. 6. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.
4. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi	7. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. 8. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. 9. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.
5. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens	10. Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale en fonction de la capacité organisationnelle et plus particulièrement afin de tenir compte des nombreux départs à la retraite. 11. Accorder une attention particulière aux ressources humaines. 12. Renforcer le partenariat. 13. Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale. 14. Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience. 15. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel.

ORIENTATION 1

ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION SUR LES TRAVAILLEURS ET LES ENTREPRISES AINSI QUE SOUTENIR LA RELANCE DE L'EMPLOI

Axe d'intervention 1

Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre

Stratégies régionales

- En poursuivant l'offensive pour l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre du Pacte pour l'emploi *Plus* afin de prévenir les mises à pied et mettre à contribution les périodes d'inactivité pour développer les compétences ;
- En privilégiant une action concertée de tous les acteurs du marché du travail en faveur de l'emploi et de la formation de la main-d'œuvre afin de traverser avec succès le passage de la récession à la reprise ;
- En utilisant une approche concertée des services offerts aux entreprises ;
- En assurant la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE PERSONNES, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES EN PRÉVISION DE LA REPRISE ÉCONOMIQUE

Axe d'intervention 2

Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.

Stratégies régionales

- En favorisant l'utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail, par toutes les clientèles suffisamment autonomes ;
- En assurant un arrimage plus étroit entre le personnel des CLE et le service aux entreprises afin de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi ;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes et aux entreprises qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne ;

- En assurant la diffusion de l'information sur le marché du travail (bulletins d'IMT, professions en demande, perspectives professionnelles, projets d'investissement, etc.) dans les maisons d'enseignement, auprès de nos partenaires et auprès des médias ;
- En sensibilisant les entreprises au potentiel que représentent les clientèles éloignées du marché du travail.

Axe d'intervention 3

Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Stratégies régionales

- En renforçant le rôle de l'agent d'aide en tant que gestionnaire du Parcours des individus vers l'emploi et en tant que responsable du recours aux mesures actives ainsi qu'en mettant en œuvre progressivement le continuum de services aux individus axés sur l'emploi ;
- En suscitant davantage les agents d'aide à agir à titre de promoteur des incitations au travail auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours ;
- En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi ;
- En poursuivant nos efforts de collaboration avec nos ressources externes spécialisées en employabilité ;
- En intervenant rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations de l'aide financière de dernier recours et des personnes qui y recourent de façon répétitive.

Axe d'intervention 4

Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.

Stratégies régionales

- En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi (taux d'employabilité de SIRAD) ;
- En poursuivant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon et à accroître leur persévérance scolaire ;
- En continuant de miser sur l'expertise des ressources externes en employabilité pour les clientèles nécessitant une aide spécialisée ;

- En faisant la promotion des avantages d'une formation qualifiante ;
- En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes :

LES FEMMES : Reconduire notre participation à l'entente spécifique avec le Comité condition féminine Baie-James et mettre en œuvre le plan d'action de la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes. Réaliser, en collaboration avec des organismes oeuvrant auprès des groupes de femmes sous-représentées sur le marché du travail, des projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces femmes.

LES JEUNES : Maintenir notre collaboration avec les partenaires oeuvrant à l'engagement jeunesse, afin de promouvoir la persévérance scolaire et la réussite éducative. Optimiser la communication avec les partenaires concernés.

LES AUTOCHTONES : Poursuivre les démarches avec les partenaires, afin de favoriser une participation accrue de cette clientèle au marché du travail et au développement économique de la région ainsi qu'améliorer leur niveau de vie.

LES PERSONNES IMMIGRANTES : Soutenir le développement d'initiatives de projets d'intégration des personnes immigrantes dans la région en collaboration le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).

LES PERSONNES HANDICAPÉES : Réitérer notre soutien aux activités en lien avec la Stratégie d'intégration et de maintien des personnes handicapées (Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.).

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT PAR LA FORMATION.

Axe d'intervention 5

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et des commissions scolaires.

Stratégies régionales

- En faisant la promotion de la Mesure de formation, du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences ainsi que du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ;
- En collaborant aux activités du SARCA ainsi qu'à la reconnaissance des acquis de l'éducation ;

- En soutenant la concertation avec les partenaires afin de mettre en œuvre des stratégies d'intervention pour résoudre des problèmes particuliers en matière de main-d'œuvre ;
- En augmentant le nombre d'achats de cours en formation continue afin de rejoindre davantage de travailleurs en emploi ;
- En soutenant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers, dans leur processus d'intégration en emploi ;
- En priorisant les interventions d'Emploi-Québec en vertu des résultats de l'étude sur les besoins de main-d'œuvre et de formation dans la région ;
- En poursuivant les rencontres de la Table MESS-MELS ;
- En invitant et collaborant avec certains comités sectoriels pour réaliser des activités structurantes dans la région.

Axe d'intervention 6

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Stratégies régionales

- En accentuant auprès des entreprises, la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de la gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel ;
- En priorisant des secteurs et champs d'intervention selon les résultats de l'étude sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et les besoins de formation ;
- En supportant le plan d'action du projet « Attraction Nord ».

ORIENTATION 4

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE, TANT PAR SES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE QUE PAR SES SERVICES D'EMPLOI

Axe d'intervention 7

Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies

Stratégies régionales

- En accordant une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics, ainsi que par la mise en œuvre du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés et du Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement ;

- En poursuivant les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.

Axe d'intervention 8

Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Stratégie régionale

- En poursuivant notre implication dans le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) en collaboration avec les organismes du milieu.

Axe d'intervention 9

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

Stratégies régionales

- En poursuivant le partenariat d'Emploi-Québec Nord-du-Québec dans l'entente spécifique du Comité de développement social de la Baie-James ;
- En contribuant à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans le cadre de sa mission, par l'insertion en emploi d'un nombre maximum de prestataires de l'aide sociale, ainsi que par l'aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles ;
- En suscitant l'émergence de projets ou de stratégies locales avec les partenaires et les organismes voués à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ORIENTATION 5

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Axe d'intervention 10

Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale en fonction de la capacité organisationnelle et plus particulièrement afin de tenir compte des nombreux départs à la retraite.

Stratégies régionales

- En diversifiant les modes de prestation de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail ;
- En réalisant des activités à l'interne en lien avec la gestion du changement ;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel.

Axe d'intervention 11

Accorder une attention particulière à nos ressources humaines, notamment à la santé et à la gestion prévisionnelle de nos ressources.

Stratégie régionale

- En réalisant dans notre organisation, des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi, le maintien en emploi du personnel expérimenté, le transfert d'expertise, la préparation de la relève et la qualité de vie au travail.

Axe d'intervention 12

Renforcer le partenariat.

Stratégies régionales

- En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires ;
- En poursuivant le recours aux ressources externes et aux organismes de développement de l'employabilité afin de profiter de l'effet de levier que ce recours permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec ;
- En participant à des tables sectorielles de concertation régionale, particulièrement dans les secteurs touchés par des problématiques.

Axe d'intervention 13

Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale.

Stratégies régionales

- En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région.

Axe d'intervention 14

Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

Stratégies régionales

- Par la mise en œuvre d'un plan d'action d'optimisation des processus de conformité dans le cadre du rapport du Vérificateur général du Québec, quant à l'octroi de l'aide financière versée tant aux individus qu'aux entreprises ;

- En poursuivant les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, notamment dans les actions déployées quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes.

Axe d'intervention 15

Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel

Stratégies régionales

- En conseillant la clientèle d'Emploi-Québec dans sa recherche d'emploi et en matière d'orientation scolaire et professionnelle ;

- En misant sur la promotion des outils et documents d'information sur le marché du travail offerts par Emploi-Québec, et ce, tant auprès de la clientèle qu'au niveau du personnel des CLE et de la Direction régionale du Nord-du-Québec.

LES ENJEUX RÉGIONAUX

Bien que la conjoncture économique difficile persiste et vient complexifier les enjeux régionaux liés au marché du travail, l'année 2010-2011 présente toutefois des signes de relance qui pourraient s'échelonner sur les deux prochaines années. Alors qu'en 2009-2010, la priorité fut d'atténuer les effets de la récession sur la main-d'œuvre et les entreprises, 2010-2011 sera une année de consolidation des efforts et des interventions d'Emploi-Québec afin de susciter la relance économique.

Un premier enjeu sera certes **d'assurer la reprise et la stabilisation du marché du travail.** Pour ce faire, Emploi-Québec investira massivement en intervenant de façon proactive auprès de l'ensemble des clientèles et des entreprises en offrant des mesures et services adaptés. Afin de revigorer l'économie et le marché du travail, Emploi-Québec assurera une **vigie des opportunités de relance du marché du travail** selon les secteurs d'activité afin de repérer et soutenir les projets susceptibles de stimuler la création d'emplois, par l'entremise de ses mesures et services et par des partenariats.

Devant cette situation économique fragilisée qui a durement frappé les secteurs d'activité primaires de la région, ce sont maintenant les secteurs d'activité tertiaires qui sont touchés. **Par conséquent, les problématiques de main-d'œuvre des secteurs du commerce de détail, de la restauration, de l'hébergement représentent un enjeu de taille.** Emploi-Québec accordera alors une attention particulière à ces secteurs dans le cadre de ses interventions.

L'emploi demeure donc au cœur de tous les enjeux régionaux et nécessitera plus que jamais la concertation des partenaires socio-économiques régionaux pour contrer les **problématiques d'attraction et de rétention de main-d'œuvre** dans la région. Il s'agit d'un enjeu majeur affectant, non plus seulement les secteurs nécessitant du personnel qualifié, mais bien tous les secteurs d'activité sur le territoire. À cela se juxtaposent **les défis de développer le sentiment d'appartenance et de la rétention régionale.** Pour relever le défi du recrutement, Emploi-Québec accentuera sa collaboration et son soutien à la Table de concertation « Attraction Nord » avec les partenaires socio-économiques.

L'attraction de la main-d'œuvre extérieure ne peut à elle seule permettre l'équilibre ; il faut aussi miser sur le potentiel de la population active de la région. **Ainsi, le rehaussement des compétences et de l'employabilité des individus requis pour optimiser la productivité des entreprises et la création d'emplois, constitue un autre enjeu dans la région.** Emploi-Québec Nord-du-Québec entend donc poursuivre ses interventions auprès des entreprises et des individus dans cette optique, notamment en vue de préparer la main-d'œuvre des secteurs susceptibles de se développer dans le cadre du Plan Nord. D'ailleurs, dans le but de soutenir le déploiement de la Stratégie minérale du Québec, Emploi-Québec continuera son implication avec le **Comité Action-Mines** et d'autres partenaires, afin de poursuivre les efforts de développement d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée.

Un autre enjeu considérable pour le marché du travail réside dans **l'intégration des autochtones au sein du marché de l'emploi du Nord-du-Québec.** La montée démographique de la population autochtone et les projets de développement du territoire suscitent inévitablement le développement d'un nouveau marché de

l'emploi avec une main-d'œuvre potentielle importante pour la région. Ainsi, Emploi-Québec accordera une attention particulière pour établir davantage de partenariats avec la communauté crie afin de favoriser leur l'employabilité et l'intégration au développement économique du territoire.

Le niveau de diplomation et de qualification de la population, qui se situe encore sous la moyenne provinciale, demeure un enjeu d'actualité. Emploi-Québec s'impliquera activement auprès du **Comité sur la persévérance scolaire et la réussite éducative**. Le programme d'apprentissage en milieu de travail PAMT fera également l'objet d'une attention particulière, en sus des interventions relatives aux reconnaissances des compétences et des acquis de même que les projets de conciliation travail-étude.

Enfin, puisque les problématiques de main-d'œuvre affectent plusieurs secteurs, Emploi-Québec poursuivra ses actions avec certains **comités sectoriels** pour réaliser des activités dans la région en 2010-2011, particulièrement pour soutenir les PME dans leur gestion des ressources humaines. Les comités sectoriels identifiés sont ceux de l'aménagement forestier, du bois de sciage, du transport routier, de l'économie sociale et action communautaire, de l'industrie des mines, de la communication graphique, du commerce de détail, du tourisme, du service automobile, des portes, fenêtres et meubles, de la culture, de l'alimentation ainsi que des services de soins personnels.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2010-2011

L'exercice de détermination des cibles de résultats est basé sur des échanges entre les autorités centrales d'Emploi-Québec et les régions afin d'évaluer de façon efficiente les cibles attribuées aux régions. Les contre-propositions doivent être bien documentées en s'appuyant sur le pouvoir de reddition compte, l'historique des réalisations précédentes, la situation socio-économique et l'évolution de la clientèle. En cours d'année, ces cibles pourraient être modifiées à la suite d'une révision en lien avec les résultats obtenus et les budgets réellement disponibles pour l'exercice.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2010-2011
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 076
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	610
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	207
4. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	104
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	508
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	178
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	121
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	40
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	256
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
11. Ratio de plaintes	1,85
12. Pourcentage de décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

LE BUDGET RÉGIONAL

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) dont dispose la région Nord-du-Québec en 2010-2011 est de 4 800 800 $.

La région verse annuellement un montant à l'Administration régionale Kativik (ARK) via l'entente Sivunirmut afin d'assurer les services d'employabilité et la gestion du personnel pour les programmes d'assistance sociale dans les CLE d'Inukjuak et de Kuujjuaq.

Au CLE de Chisasibi, les programmes d'assistance sociale y sont offerts. Par contre, pour les services d'employabilité, ceux-ci sont offerts par le Cree Human Resources Development (CHRD). Dès que les travaux de réaménagement de Chisasibi seront terminés, le personnel sera en mesure d'offrir les services universels et quelques services en employabilité à cette clientèle.

Dans sa planification budgétaire 2010-2011, Emploi-Québec du Nord-du-Québec prévoit répartir son budget de la façon suivante :

Mesures	Répartition en %
Mesure de formation (MFOR)	55,4 %
Subvention salariale	15,6 %
Projet de préparation à l'emploi	6,5 %
Service d'aide à l'emploi	2,0 %
Supplément de retour en emploi	0,5 %
Soutien au travail autonome	3,7 %
Contrat d'intégration au travail	1,5 %
Frais d'aide sans participation	0,5 %
Concertation pour l'emploi	14,3 %

ANNEXE A – LA DIRECTION RÉGIONALE ET LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Direction régionale

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Tél. : (418) 748-8622 ou (866) 840-9344
Téléc. : (418) 748-8683

Centres locaux d'emploi de la région

CLE de la Baie-James
333, 3e Rue
Chibougamau (Québec)
G8P 1N4
Tél. : 418 748-7643
ou 1 866 722-7354
Téléc. : 418 748-2177

Lebel-sur-Quévillon
107, rue Principale Sud
C.P. 1779
Lebel-sur-Quévillon (Québec)
J0Y 1X0
Tél. : 819 755-3801
Téléc. : 819 755-6000

Beaucanton
2709, boul. Curé-McDuff
Bureau H
Beaucanton (Québec)
J0Z 1H0
Tél. : 819 941-3801
Téléc. : 819 941-6000

Matagami
100, Place du Commerce
C.P. 320
Matagami (Québec)
J0Y 2A0
Tél. : 819 739-6000
Téléc. : 819 739-6001

CLE d'Inukjuak
C.P. 281
Inukjuak (Québec)
J0M 1M0
Tél. : 819 254-8760
Téléc. : 819 254-8763

Umiujaq
Tél. : 819 331-7346
Téléc. : 819 331-7400

Kuujjuarapik
Tél. : 819 929-3552
Téléc. : 819 929-3576

Puvirnituq
Tél. : 819 988-2733
Téléc. : 819 988-2227

Akulivik
Tél. : 819 496-2437
Téléc. : 819 496-2500

Ivujivik
Tél. : 819 922-3328
Téléc. : 819 922-3333

CLE de Kuujjuaq
C.P. 300
Kuujjuaq (Québec)
J0M 1C0
Tél. : 819 964-2909
ou 1 877 964-2961
Téléc. : 819 964-2406

Aupaluk
Tél. : 819 491-7353
Téléc. : 819 491-7498

Kangiqsualujjuaq
Tél. : 819 337-5204
Téléc. : 819 337-5308

Kangiqsujuaq
Tél. : 819 338-3327
Téléc. : 819 338-3339

Kangirsuk
Tél. : 819 935-4406
Téléc. : 819 935-4436

Quaqtaq
Tél. : 819 492-9183
Téléc. : 819 492-9197

Salluit
Tél. : 819 255-8954
Téléc. : 819 255-8059

Tasiujaq
Tél. : 819 633-5249
Téléc. : 819 633-5026

CLE de Chisasibi
C.P. 899
Chisasibi (Québec)
J0M 1E0
Tél. : 819 855-2894
ou 1 800 567-4385
Téléc. : 819 855-2574

ANNEXE B – LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DE LA JAMÉSIE

Membres représentant la main-d'œuvre

Lalancette, Rémy	Association pour la protection des travailleurs de Quévillon inc. (FTQ)
Martel, Serge	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Probyn Power Services (CSN)
Maurin, Marianne	Syndicat des travailleurs et travailleuses d'IGA Larochelle (CSN)
Poste vacant	
Poste vacant	
Poste vacant	

Membres représentant les entreprises

Biron, François	Corporation minière Inmet – Division Troilus
Dubreuil, Stéphane	Matériaux Dubreuil
Leclerc, Denise	MAS Chibougamau inc.
Marois, Diane	Représentante du secteur minier
Vaillancourt, Guy	Barrette-Chapais ltée
Verreault, Frédéric	Les Chantiers Chibougamau ltée

Membres représentant l'éducation et les organismes communautaires

James, Gary	Centre d'études collégiales à Chibougamau
Laberge, Ginette	Maison d'hébergement l'Aquarelle
Laporte-Joly, Lyne	Commission scolaire de la Baie-James
Perron, Michèle	Commission scolaire de la Baie-James
Rosa, Brigitte	Carrefour communautaire de Chibougamau
Poste vacant	

Personnes-ressources

Bilodeau, Louise	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Desjardins, Ghislain	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec Nord-du-Québec
Darveau, Denis	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
Leclerc, Richard	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
Ménard, Suzanne	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Siège vacant	Conférence régionale des élus de la Baie-James